Administración de la Iglesia

Dag Heward-Mills

A menos que se indique lo contrario, todas las referencias bíblicas se han tomado de la Versión Reina-Valera 1960 (RVR1960)
Administración de la iglesia
Derechos de autor © 2022 Dag Heward-Mills
Primera edición 2022 por Parchment House
1ra. Impresión 2022
Más información sobre Dag Heward-Mills en:
Campaña Jesús el Sanador
Escribe a: evangelist@daghewardmills.org
Página Web: www.daghewardmills.org
Facebook: Dag Heward-Mills
Twitter: @EvangelistDag
ISBN: 978-1-64330-747-3
Todos los derechos reservados bajo la ley internacional de derechos de autor. Se debe obtener el permiso por escrito del editor para utilizar o reproducir cualquier parte de este libro.

Contenido

1. Cómo crear una lista de miembros
2. Qué podemos esperar del miembro promedio de la iglesia
3. Cómo administrar tus ofrendas
4. Cómo aumentar tus ofrendas
5. Cómo incrementar el diezmo en la iglesia
6. Cómo recaudar fondos en la iglesia
7. Cómo administrar el dinero de la iglesia
8. Separa el dinero del pastor del dinero de la iglesia
9. Cómo elaborar la constitución de la iglesia
10. Principios laborales
11. Directrices laborales
12. Cómo contratar a alguien
13. Cómo determinar salarios
14. Cómo administrar una red de iglesias
15. Modelo de Constitución listo para usar
16. Evaluación del temperamento

CAPÍTULO 1
Cómo crear una lista de miembros

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

1. Registra a todos tus miembros usando un sencillo formulario de registro de miembros.

Tener un formulario complicado con un montón de detalles a menudo genera datos inútiles que nunca se usan. La iglesia no es la CIA y tampoco necesita información tan extensa.

2. Los datos más importantes para la afiliación a la iglesia son el nombre, la edad, el sexo, el número de teléfono y la dirección.

Algunos dirán que otros datos, tales como los matrimonios anteriores, el número de hijos, la formación académica, etc., son relevantes para el cuidado pastoral. Estoy de acuerdo, pero mi experiencia es que la mayor parte de esta información nunca se utiliza ni se maneja adecuadamente. Al final, la información se convierte en un montón de datos inútiles con los que nadie sabe qué hacer.

3. Dale a cada miembro un código permanente que se utilizará como punto de referencia definitivo.

Este código se utilizará en todos los sistemas y programas informáticos. El código de identificación se utilizará para controlar los diezmos de cada persona. La persona también lo podrá utilizar en cualquier actividad en la que necesite identificarse. Por ejemplo, si tiene clases o exámenes en la iglesia, este número le será útil.

4. ¡No te dejes engañar! Muchos miembros de la iglesia no creen que es tan importante ser miembro de la misma.

Por ejemplo, cuando se mudan de lugar o de país, muchos ni siquiera se preocupan por informar a su pastor de que se van. Se ven a sí mismos como miembros insignificantes y cuya ausencia no se va a notar.

5. La salida sin previo aviso de un gran número de miembros hace que la información recopilada con tanto esfuerzo se convierta en datos inútiles.

Por eso mismo, no es aconsejable realizar esfuerzos innecesarios y prolongados para reunir información sobre cada uno de los miembros.

6. Acepta que la membresía de la iglesia tiene una estructura flexible y siempre cambiante.

Siempre hay algunas personas estables e inamovibles en cada congregación, pero es mejor que cada pastor acepte la fluidez absoluta de la membresía de la iglesia. La membresía de la iglesia se puede describir como un río que fluye en el que el agua que se ve hoy no será la misma que se verá mañana.

7. Facilita el proceso de membresía en tu iglesia.

Rellenar un simple formulario es un procedimiento fácil de un solo paso para unirse a la iglesia. Algunas iglesias insisten en que la gente pase por varias clases y procedimientos antes de

que se les permita ser miembros. Esta es una buena idea, pero el peligro es que muchos no pasarán por estas clases y darán por sentado que no son miembros. Creo que, si se unen a la iglesia mediante un procedimiento sencillo, tendrán la oportunidad de pasar por las clases.

8. Acepta la realidad de los diferentes niveles de membresía.

Dentro de cada congregación, hay al menos cuatro niveles de membresía:

i. Personas que sólo han rellenado un simple formulario. Con estas personas, no es fácil saber si han nacido de nuevo o si diezman.

ii. Personas que han llenado formularios de membresía y también son diezmadores. Diezmar indica un nivel de compromiso y madurez cristiana.

iii. Personas que han llenado formularios de membresía, que diezman y que participan en grupos pequeños y otras actividades de servicio de la iglesia fuera del día domingo. Estas personas están aún más comprometidas.

iv. La membresía de líder es el siguiente nivel de la membresía de la iglesia.

Hay personas que además de los tres niveles anteriores se convierten en líderes y obreros de la iglesia. Este cuarto nivel es un nivel esencial porque es aquí donde se pueden hacer cumplir las normas morales y éticas de la iglesia. No podemos impedir que los homosexuales rellenen formularios. Tampoco podemos evitar que las prostitutas paguen los diezmos o participen en las actividades de la iglesia. Lo único que puedes hacer es predicarles y orar para que el Señor tenga misericordia. Sin embargo, sí puedes impedir que una persona inmoral conocida o practicante ocupe un puesto de liderazgo. Esta es la única manera en que la integridad de la iglesia se puede salvaguardar - en el nivel de la membresía del líder.

9. Vincula la membresía a algo que atraiga a los cristianos comunes.

La mentalidad moderna es “no hagas nada a menos que te beneficie”. La gente quiere sentir que pertenecer a una iglesia tiene algún beneficio antes de comprometerse. Vincular la membresía a los beneficios de la iglesia, tales como becas, puestos de trabajo y otras oportunidades, constituye una motivación para que la gente se inscriba. Si las personas no ven ningún beneficio, simplemente asistirán con desgano y no registrarán su asistencia.

10. Registrar a los miembros de la iglesia puede brindar datos importantes que son útiles para ofrecer programas y atención pastoral a los miembros registrados.

11. Usa ordenadores, bases de datos y cualquier otro aparato para manejar la cambiante membresía de la iglesia moderna.

12. No te extiendas demasiado en el ámbito de la informática y la administración.

Hay muchas distracciones y trampas donde se pierde el tiempo que pueden hacer que un pastor abandone su verdadera vocación.

13. No infles las cifras de los miembros.

La persona más grande en el cielo no será el pastor con más miembros; será el pastor que fue más humilde mientras estuvo en esta tierra.

CAPÍTULO 2
Qué podemos esperar del miembro promedio de la iglesia

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

Un buen administrador es alguien que entiende cómo piensa un miembro promedio de la iglesia. Si no se comprende claramente cómo piensan y actúan los miembros de la iglesia, la mayoría de los pastores no tendrán éxito en la administración de la iglesia. Los siguientes aspectos tratan de describir de forma general (por supuesto, hay muchas excepciones) la mentalidad del miembro promedio de la iglesia. La planificación financiera de un administrador debe tener en cuenta estas realidades. Un pastor exitoso debe prever ciertas tendencias y sortearlas.

Cuanto más rápido entienda y prevea estas tendencias y las pueda sortear, mayor éxito tendrá en el ministerio.

La mayoría de los pastores tienen la impresión errónea de que sus miembros realmente aman a Dios y que sus mentes están constantemente en la iglesia y en sus proyectos. Sin embargo, hay que entender que no es así.

- La mayoría de los miembros de la iglesia no están en la iglesia, sino que se preocupan por ellos mismos.
- Gastan mucho dinero en ellos mismos, pero muy poco en Dios.
- La mayoría de los miembros de la iglesia sienten que cien dólares es poco dinero en un centro comercial, pero es demasiado para dar en el momento de la ofrenda en la iglesia.
- La mayoría de los miembros de la iglesia no pagan los diezmos y no lo harán por más que lo digas.
- Si predicas sobre los diezmos, algunas personas cumplirán por un tiempo, pero la mayoría dejará de hacerlo cuando olvide el mensaje. Su planeación financiera como administrador debe considerar esto.
- La mayoría de los miembros de la iglesia se comprometerán con distintas cantidades durante los eventos de recaudación de fondos. No obstante, la mayoría de ellos no pagarán lo que prometieron. Un pastor sabio debe esperar sólo un pequeño porcentaje de la cantidad prometida.

• La mayoría de los miembros de la iglesia asisten a ella de manera irregular.

Por eso, estos miembros contribuyen de forma irregular al ministerio. Esto explica los

imprevisibles y bajos ingresos de las iglesias. Cualquier planificador sabio debe tener en cuenta esta conducta imprevisible.

• La mayoría de los miembros de la iglesia ignoran los sacrificios que hace su pastor.

Muchos miembros de la iglesia piensan que el único deber de su pastor es descansar toda la semana y predicar un sermón dominical. Esto hace que el miembro promedio de la iglesia no esté dispuesto a hacer muchos sacrificios financieros por el ministerio.

• La mayoría de la gente es desagradecida por naturaleza.

Se benefician de la iglesia, pero no quieren expresar su gratitud a través de contribuciones y donaciones. La ingratitud de los miembros de la iglesia se demuestra en los montos de dinero que la gente está dispuesta a dar al ministerio.

• Muchos miembros de la iglesia tienen compromisos con otros grupos, tales como partidos políticos, clubes deportivos, asociaciones locales y grupos sociales.

Estas afiliaciones con frecuencia son más fuertes que los compromisos con la iglesia. Muchos miembros de la iglesia están dispuestos a sacrificar los programas de la iglesia y a ti por otros compromisos personales.

CAPÍTULO 3

Cómo administrar tus ofrendas

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

Evita que se pierdan tus ofrendas tomando las siguientes medidas:

1. Hay que evitar el robo de las ofrendas controlando quién se hace ujier.
2. Mantén a los ujieres a la vista en todo momento para que ninguno de ellos pueda meter los dedos en las canastas de las ofrendas.
3. Garantiza la seguridad para que ningún intruso pueda robar las ofrendas.
4. Impide que se pierdan las ofrendas haciendo que dos o tres personas las cuenten al mismo tiempo.
5. Asegúrate de que nadie se quede solo con el dinero. Mientras estén solos, pueden robar el dinero.
6. Debes tener un formato que indique la cantidad de dinero que se ha contado en el día. Este formato debe estar firmado por al menos dos personas. Lo que conste en este formato debe corresponderse con los recibos de pago del banco.
7. Guarda el dinero en una caja fuerte para asegurarte de que no te roben la ofrenda después de haberla contado.
8. Las ofrendas no se deben guardar en la casa del pastor, ya que será acusado de hacer mal uso del dinero de la iglesia.
9. Deposita el dinero tan pronto como sea posible. Desde el momento en que se recoge el dinero hasta el momento en que se hace la operación bancaria, se puede malversar el dinero.
10. Asegúrate de que el 100% de tus ofrendas sean depositadas en el banco y que lo hagan con prontitud.
11. No saques dinero de la ofrenda antes de llevarlo al banco. Esto provocará confusión en las cuentas y abrirá la puerta para todo tipo de malas prácticas. Si necesitas dinero para gastos menores, haz un cheque por una cantidad fija y anótalo como anticipo de caja menor. A medida que vayas utilizando este anticipo, registra para qué se ha usado.

CAPÍTULO 4
Cómo aumentar tus ofrendas

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

1. Dedica el tiempo suficiente durante el servicio para recibir las ofrendas.

2. Cada cierto tiempo, enseña a la iglesia sobre la ofrenda.

La enseñanza periódica y semanal sobre la ofrenda tiende a perder su impacto. Sin embargo, las enseñanzas regulares, espontáneas y dirigidas por el Espíritu sobre las ofrendas suelen incrementarlas notablemente.

3. Muéstrale a la congregación la evidencia del uso responsable del dinero.

Los miembros de la iglesia pierden el interés en dar cuando sienten que sólo están financiando el estilo de vida de su pastor supermán. Siempre menciono los diferentes proyectos en los que estamos comprometidos para que mi gente esté motivada.

4. Fluye de manera profética y bajo la unción cuando recibes las ofrendas.

La gente responde más al poder de Dios, que a los esfuerzos humanos para recaudar fondos.

5. Recibe al menos dos ofrendas en cada servicio.

Al principio pensarías que la gente va a dividir su ofrenda en dos. No obstante, la experiencia ha demostrado que recibir dos ofrendas duplica aproximadamente los ingresos que se obtienen de las ofrendas. Además, hay muchas personas que llegan tarde a la iglesia y también hay que darles la oportunidad de dar una ofrenda.

CAPÍTULO 5
Cómo incrementar el diezmo en la iglesia

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

1. Enseña sobre el diezmo.

2. Vincula el diezmo con la membresía de la iglesia.

En otras palabras, deja que la gente entienda que uno considera el hecho de que ellos diezmen como un indicio de su genuina membresía.

3. Establece diferencias reales entre todas las demás ofrendas y el diezmo.

Siempre debe haber algo que indique que el diezmo es diferente de cualquier otra ofrenda. Por ejemplo, el diezmo se puede pagar a través de sobres y tarjetas, mientras que las otras ofrendas no.

4. Aunque las oportunidades para recibir el diezmo se deben hacer en cada servicio, el primer domingo de cada mes se debe apartar como un domingo especial para recibir los diezmos.

5. De acuerdo con el concepto de diferenciar el diezmo, se puede hacer que los miembros de la iglesia se acerquen al altar para presentar su diezmo, mientras que el cesto de las ofrendas se podría pasar para las demás ofrendas.

6. Crea un sistema de códigos para la iglesia.

Motiva a los miembros para que escriban este código en la tarjeta o el sobre del diezmo. Usa un computador para controlar el diezmo que se recibe con cada uno de los códigos respectivos. Muchas personas preferirían tener un número en el sobre en vez de sus nombres. No a todos les gustaría que la gente supiera a cuánto asciende su diezmo.

7. Separa el registro de los nombres y teléfonos de los miembros de la iglesia para que esta información se mantenga privada.

Esto asegura cierta confidencialidad para los miembros que no quieren que nadie sepa su contribución al ministerio.

8. Haz que los registros de los diezmos estén disponibles para que los miembros de la iglesia puedan solicitar una declaración de sus contribuciones.

9. Cuando surja la necesidad, utiliza estos registros como base para determinar quién es miembro y quién no.

También puedes usar estos registros para determinar a quién puede ayudar la iglesia. La escritura enseña que debemos hacer el bien en general, pero especialmente a aquellos que son de la familia de la fe. La familia de la fe se refiere a aquellas personas que son miembros genuinos de su familia espiritual o iglesia.

Así que, según tengamos oportunidad, hagamos bien a todos, y mayormente a los de LA FAMILIA DE LA FE.

CAPÍTULO 6
Cómo recaudar fondos en la iglesia

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

1. Hay que entender que el propósito para la recaudación de fondos es ser un refuerzo de los diezmos y ofrendas generales que se recogen.

2. Si no estableces el ingreso básico de los diezmos y ofrendas, la recaudación de fondos nunca logrará el efecto deseado.

3. Los eventos especiales de recaudación de fondos no se deben realizar con mucha frecuencia en una congregación.

Los miembros se cansan rápidamente de los truquitos de recaudación de fondos de su pastor y ya no responderán más a los llamados.

4. El encargado de la recaudación de fondos debe decidir cuál es la mayor cantidad que se puede solicitar.

Si la cantidad es muy alta, conseguirá pocas respuestas. Si nadie responde a su petición inicial de mayor cuantía, podría peligrar todo el evento de recaudación de fondos. He visto que esto ocurre muchas veces.

5. A veces es mejor elegir una cantidad promedio a la que puedan responder muchas más personas.

Por ejemplo, en muchas congregaciones, hay más personas que pueden dar cien dólares y otras mucho menos que pueden dar mil dólares. La simple aritmética nos muestra que sesenta personas que dan cien dólares producen más que dos personas que dan mil dólares cada una.

6. Durante la recaudación de fondos, hay que dar oportunidades a todas las personas que puedan contribuir, desde las más ricas hasta las más pobres.

Los pobres pueden dar en conjunto más que los ricos. Por lo tanto, es posible que no consigas tu objetivo si te concentras sólo en los ricos.

7. Las promesas de dinero son las que hacen los cristianos durante los eventos de recaudación de fondos.

Por lo general, cuanto más corto sea el plazo para que las personas cumplan sus promesas, mayor será el beneficio. Al cabo de unos días de haber hecho las promesas, muchos cristianos se olvidan de los compromisos que han hecho en la iglesia. Recomiendo que el plazo para pagar una promesa sea de una semana a tres meses.

8. No importa cuánto prometa la gente, un pastor sabio no debe esperar que llegue más del 30% de las promesas.

Desafortunadamente, la mayoría de los cristianos no son espirituales y no cumplen su palabra. Muchos prometen grandes cantidades y no pagan. Si quieres planificar con éxito nunca debes presupuestar sobre lo que la congregación ha prometido.

9. Los pastores que presupuestan sobre las cantidades prometidas por lo general son acusados de mal uso de los fondos porque las cantidades completas nunca se realizan.

Es conveniente ahorrar dinero para un proyecto antes de embarcarse en la recaudación de fondos. De esta forma se garantiza que el proyecto se lleve a cabo, independientemente de que la gente pague o no sus promesas.

10. Nunca veas la recaudación de fondos como un medio para financiar tus proyectos.

El aumento de tus diezmos y ofrendas regulares debe ser la principal fuente de financiación de los proyectos. En otras palabras, considera la recaudación de fondos como lo que realmente es: un refuerzo de tu situación financiera actual. Dios ha determinado cómo hay que financiar la iglesia: los diezmos y las ofrendas periódicas.

CAPÍTULO 7
Cómo administrar el dinero de la iglesia

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

1. Administrar el dinero requiere mucha sabiduría. Es importante usar principios laicos para administrar el dinero de tu iglesia.

2. Espiritualizar de manera excesiva los asuntos financieros es la causa número uno de la confusión financiera que aqueja a muchas iglesias.

3. Los empleados de la iglesia deben pagar impuestos. La iglesia en sí no paga impuestos.

Sin embargo, aquellos que trabajan para la iglesia deben pagar impuestos. Si una iglesia se involucra en cualquier tipo de negocio o actividad lucrativa, debe pagar impuestos sobre los ingresos obtenidos por eso.

En otras palabras, las iglesias no pagan impuestos sobre el diezmo, las ofrendas y las donaciones recibidas. No obstante, se deben pagar impuestos por los ingresos generados en fincas, almacenes y otros negocios. No hay que espiritualizar el pago de impuestos.

4. Evita las deudas.

Aunque esta instrucción parece sencilla, es probablemente el consejo más profundo que podría dar a cualquier ministerio. Las deudas han cerrado muchas iglesias. Las deudas han engañado a muchos pastores con un falso sentido de prosperidad. Las deudas han engañado a los pastores y los han llevado a extenderse demasiado. Muchos piden prestado hasta que cruzan el umbral en el que han pedido demasiado.

5. Con respecto a la deuda, hay dos escuelas de pensamiento.

Algunos creen que es necesario pedir prestado para prosperar. En cambio, yo creo que se puede prosperar sin pedir dinero prestado.

6. Contrata con prudencia y cuidado.

Cuanta más gente contrates, más sueldos tendrás que pagar. Como dice el refrán, "cuantos menos, mejor". Es posible hacer muchas cosas con pocos empleados. Es posible lograr mucho con menos personas, pero de calidad.

7. No hay nada de prestigio en tener muchos empleados en tu ministerio.

Dios no te llamó para crear puestos de trabajo; te llamó para ganar almas.

8. Comienza un proyecto de construcción tan pronto como sea posible.

Tan pronto como tu iglesia comience un proyecto de construcción, tus finanzas mejorarán y te sorprenderás de lo que eres capaz de lograr. No esperes tener grandes sumas de dinero antes de comenzar un proyecto de construcción. El proyecto de construcción en el que te embarques será la mayor evidencia de la integridad financiera de tu ministerio.

9. No inicies un proyecto grandioso que sea mucho más grande que el tamaño de tu

ministerio.

Es posible que nunca lo termines y que los miembros de tu iglesia se desanimen por la naturaleza interminable de tu proyecto de construcción.

10. Hay muchos proyectos de construcción enormes que son impresionantes para los hombres pero que Dios no inició.

Desafortunadamente, muchos de estos grandiosos proyectos están vacíos o medio llenos poco después de su finalización. Algunas iglesias sólo se llenan el día en que se inauguran.

11. Los proyectos de construcción grandiosos provocan un gran estrés al pastor principal.

Estos pastores estresados tienden a predicar principalmente sobre las finanzas porque hay una gran y apremiante necesidad de dinero.

12. Atiende las necesidades de la iglesia antes de atender las necesidades del pastor.

Por ejemplo, construye un edificio de la iglesia antes de construir una mansión para el pastor principal. Esto genera mucha confianza e inspira a la iglesia a dar.

13. Aunque los miembros de la iglesia animen al pastor a comprarse el auto más bonito, no te dejes engañar.

Muchos miembros tienen sentimientos encontrados sobre la prosperidad de su pastor. Por un lado, se alegran de que le vaya bien, pero por otro, se preguntan si el dinero se está utilizando de forma sabia.

14. Como no puedes explicar el origen de todas tus bendiciones como pastor, es prudente no mostrar abiertamente todas tus pertenencias.

CAPÍTULO 8

Separa el dinero del pastor del dinero de la iglesia

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

1. Es importante diferenciar entre la propiedad y el dinero de la iglesia y la propiedad y el dinero del pastor.

Hay que establecer líneas claras al respecto.

2. Hay que entender que los diezmos y las ofrendas de la iglesia no pertenecen al pastor, aunque éste sea el fundador y líder indiscutible de la iglesia.

Por eso, el pastor no puede ni debe acceder aleatoriamente a los fondos de la iglesia para sus necesidades personales.

3. El pastor no debe recibir los diezmos y ofrendas de la iglesia en su cuenta personal.

No se deben guardar las ofrendas en la casa del pastor. Es prudente que el pastor no cuente el dinero por sí mismo, sino que lo delegue a un equipo de cristianos honestos.

4. El pastor debe abstenerse de tomar el dinero directamente de la ofrenda.

Las personas que cuentan el dinero te considerarán un ladrón sin escrúpulos.

5. No pidas dinero prestado a la iglesia con la intención de devolverlo después.

6. No utilices tu dinero para proyectos de la iglesia con la intención de que te lo devuelvan después.

7. El pastor principal también debe tener un ingreso claramente definido con condiciones, beneficios y privilegios claramente definidos.

Todos los beneficios y privilegios deben implementarse sobre la base de una política que cuide al pastor. Cuando un pastor mete las manos indiscriminadamente en la cuenta bancaria de la iglesia o en las ofrendas para satisfacer sus necesidades personales, está poniendo los cimientos de la confusión y la corrupción.

CAPÍTULO 9
Cómo elaborar la constitución de la iglesia

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

1. Una de las preguntas más frecuentes que he recibido es sobre la constitución de mi iglesia.

Muchas personas no entienden lo que es una constitución. Por eso la solicitan, pensando que es una clave para la administración o el crecimiento de la iglesia.

2. La constitución de la iglesia es el documento legal que define a la iglesia ante el gobierno.

En general, explica al gobierno quién eres y qué haces.

3. Por tanto, la constitución de la iglesia no tiene mucho que ver con el funcionamiento cotidiano de la iglesia.

La constitución de la iglesia, por lo tanto, no contiene las claves para el crecimiento de la iglesia o la administración de la misma.

4. Por ello, hay que diferenciar la constitución de un manual que define y guía la estructura y el ministerio de una iglesia.

Esta guía para el ministerio práctico no tiene nada que ver con los abogados y es competencia de los pastores que dirigen la iglesia. Los abogados vienen a ayudar a redactar una simple constitución que tiene una aplicación muy limitada en una iglesia real.

5. No permitas que los abogados te engañen con un papeleo teórico y verborreico que tiene poco valor práctico para tu iglesia.

La mayoría de los abogados saben muy poco sobre cómo funciona realmente una iglesia.

6. Tener una constitución es, pues, una formalidad que debes cumplir para existir legalmente.

7. La mayoría de la gente no hace lo que está escrito en su constitución, de modo que suele ser un documento sin sentido que no aporta nada real y práctico a la vida de la iglesia.

8. La constitución de la iglesia es un documento que resulta necesario en tres casos principales:

i. Para abrir cuentas bancarias, ya que los bancos necesitan saber quiénes son jurídicamente.

ii. En una crisis legal dentro de la iglesia en la que el liderazgo principal de la iglesia está en peligro o se cuestiona. Otras crisis legales relacionadas con la propiedad de los bienes en ocasiones requieren remitirse a una constitución.

iii. En una crisis legal en la que los objetivos y normas fundacionales de la iglesia están siendo cuestionados.

9. Estas crisis legales que hacen necesaria la consulta de las constituciones son tan

sumamente serias que es importante tener la constitución de tu iglesia cuidadosamente redactada.

10. Una constitución extensa puede ser peligrosa porque contendrá numerosas cláusulas, que el pastor promedio tal vez no comprenda.

Asegúrate de entender cada una de las cláusulas de tu constitución.

11. Es preferible una constitución breve porque tendrá menos cláusulas peligrosas con interpretaciones ambiguas.

12. Conoce la ley bajo la que está registrada tu iglesia.

Conoce y comprende cómo está registrada tu iglesia. A veces, las iglesias se ven obligadas a registrarse como empresas o asociaciones. Debes entender las implicaciones de esto.

13. Una constitución sencilla debe incluir lo siguiente

i. El nombre de la iglesia

ii. Una introducción

iii Una declaración de fe

iv. Los fines y objetivos

v. Las directivas de la iglesia

vi. La administración

vii. Finanzas

viii. Sucesión

ix. La cláusula de modificación

14. Las constituciones tienden a cambiar.

A medida que una iglesia crece, se redefine y la constitución tiene que modificarse. Por ejemplo, nuestra iglesia comenzó como una sola congregación, pero se ha convertido en más de cuatrocientas congregaciones en treinta países. Obviamente, la constitución de una sola congregación será diferente de la constitución de una red de iglesias. Conforme tu iglesia se desarrolla, hay que modificar y ampliar la constitución cuando sea necesario.

15. Ya que se recurre a una constitución sobre todo cuando hay una crisis, tu constitución debe tener las siguientes características esenciales sobre el liderazgo:

i. Quién es el líder de la iglesia.

ii. Cómo es que el líder de la iglesia llega a su cargo.

iii. Las circunstancias que pueden o *no remover* al líder de su cargo.

iv. Directrices claras e inequívocas para la sucesión. Debe quedar claro quién tomará el relevo en caso de que el líder actual ya no esté en el cargo.

16. En tiempos de crisis, muchas personas no obedecen la constitución porque afirman que la iglesia no debe ser gobernada por un pedazo de papel sino por el Espíritu Santo.

Por lo tanto, es importante comunicar verbalmente lo esencial de la constitución para que la información que contiene no sea una sorpresa.

17.Otro aspecto esencial de la constitución será la información sobre los fines y objetivos de la organización.

Los valores eternos y la visión fundamental habrán de exponerse con claridad y de forma que no se puedan alterar por parte de los futuros ministros descarriados.

18. Otra información que debe figurar en la constitución incluye detalles sobre las finanzas y la estructura de la iglesia.

19. No olvides que las constituciones cortas y poco precisas son más seguras para los nuevos ministerios.

20. He incluido el ejemplo de una constitución sencilla, (vea capítulo 15) que servirá para casi cualquier iglesia.

CAPÍTULO 10
Principios laborales

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

1. Contrata a las personas que la organización realmente necesita.

2. Contrata a personas de la propia iglesia.

En lo posible, contrata a personas que sean miembros de la iglesia. A veces no es posible hacerlo. Sin embargo, es mejor tomar de entre las propias ovejas.

3. ¡ Despedir! ¡Despedir!

Cualquiera que contrate a personas debe estar preparado y dispuesto a despedirlas en el futuro si se presenta la necesidad. A diferencia de la opinión general, es importante despedir a los empleados que no rinden, aunque sean miembros de tu iglesia.

4. Contrata al menor número de personas posible.

Cuando se contrata a personas para trabajos innecesarios, éstas se sienten descontentas e insatisfechas. Estas personas se quejan y crean un ambiente de malestar en la oficina de la iglesia. Es mejor no tener un empleado que tener un empleado descontento.

5. Haz que los empleados desempeñen varias funciones.

Por ejemplo, un pastor puede ser profesor en la escuela bíblica y al mismo tiempo cumplir con sus obligaciones pastorales. Tal vez no sea necesario tener una secretaria en esta era moderna, ya que mucha gente puede escribir una simple carta en el computador. Quizá no sea necesario tener una recepcionista, pues se puede tener un timbre para anunciar la llegada de una visita. Es posible que no necesites tener recepcionista, ya que los sistemas telefónicos modernos pueden ser contestados y transferidos por cualquier persona.

6. En la medida de lo posible, utiliza equipos en vez de personas.

Las máquinas no se cansan. Las máquinas no generan estados de ánimo ni tienen actitudes. Las máquinas no piden que se les pague por las horas extras. Las máquinas no se van de vacaciones. A las máquinas no se les da licencia por maternidad. ¡Las máquinas no renuncian repentinamente!

7. Establece tu liderazgo

El pastor debe tener un conocimiento promedio en cada área con la que tiene que trabajar. Muchos pastores tienen una “mentalidad de apagón” en la que piensan que no están capacitados para relacionarse con esa área de conocimiento. Por ejemplo, tan pronto como algunos ministros se dan cuenta de que algo tiene que ver con cuestiones legales, se desentienden y llaman a los abogados diciendo: “Esto es un tema legal, sólo hay que llamar a los abogados para que se hagan cargo”. Así, los pastores muchas veces venden sin sospechar su destino a profesionales equivocados que no saben lo suficiente sobre la iglesia.

He aprendido que, ya sea contabilidad, medicina, derecho, arquitectura o ingeniería, hay cierto nivel en el que puedo relacionarme con el tema. Por lo tanto, necesito leer y hacer muchas

preguntas. Se necesita humildad para preguntar sobre cosas que no se conocen.

Al hacer muchas preguntas, me he convertido en un gran conocedor de muchas áreas de experiencia profesional. En mi ministerio, estoy muy involucrado con todos los profesionales de los bancos, las agencias de viajes, los abogados, los contadores, los gerentes de recursos humanos, los carpinteros, los contratistas, los ingenieros, los arquitectos y los administradores que he contratado. Con el paso del tiempo, han desarrollado la capacidad de entablar discusiones interesantes sobre los temas pertinentes.

CAPÍTULO 11
Directrices laborales

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

1. Deja todo por escrito.

Una vez que empieces a contratar gente, es importante escribir cartas y contratos siempre que sea necesario. Las discusiones ya no son base suficiente para tratar con los empleados, aunque sean miembros de la iglesia.

2. Educación: Es lo que perfecciona y disciplina a todo trabajador.

La educación es la base del empleo. Aunque el éxito del ministerio no depende de la educación, es un factor importante. *La educación perfecciona en gran medida los dones naturales que Dios ha dado a cada persona.* Cualquier clase de educación generalmente tiene valor incluso en el ministerio. Tu educación no tiene que ser precisamente en un área en particular para que tenga valor allí. Por ejemplo, yo estoy formado como médico, pero ejerzo como pastor, gerente, médico y líder. No me formé para mucho de lo que hago hoy en día, pero mi formación general en los campos de la anatomía, la fisiología, la farmacología, la microbiología, etc., han potenciado mucho mi capacidad para desempeñarme. **Normalmente, cuanta más formación tiene una persona, mayor es su valor.** Por eso los sueldos se disparan a medida que los individuos adquieren más títulos. Sin embargo, no se trata de una regla fija. Algunas personas son capaces de formarse de manera informal, compensando así la falta de educación formal. Otro aspecto importante de la educación es establecer la disciplina en la persona.

A medida que se aprueban varios exámenes, la disciplina se convierte en uno de los activos más valiosos de la educación. En general, una persona educada es más disciplinada que una persona sin educación. Las disciplinas de la educación (tener que trasnochar, tener que pasar exámenes, tener que superar varios obstáculos y dificultades) constituyen ejercicios que preparan al individuo para los rigores de la vida real.

3. Los temperamentos: ¡lo que define las capacidades de cada trabajador!

Saber todo sobre los temperamentos. El conocer el temperamento de una persona es una muy buena guía para determinar su idoneidad para un trabajo. Lamentablemente, alguien puede tener formación en un área, pero no tener el temperamento adecuado para ese tipo de trabajo. Si no comprendes los aspectos positivos y negativos de los coléricos, los melancólicos, los flemáticos y los sanguíneos, serás un empleador frustrado. Constantemente te preguntarás por qué no se hace el trabajo, aunque tengas a alguien que sea un especialista en esa área.

a. Cuándo contratar a un colérico:

El colérico es bueno en trabajos que implican objetivos y tiempos de entrega. También es bueno para liderar nuevos proyectos y hacer cosas que no se han hecho antes. También es bueno para supervisar a otros empleados gracias a su tendencia natural a tomar el mando.

El colérico es probablemente el mejor tipo de gerente. Puesto que se motiva y supervisa a sí mismo, es capaz de superar por sí mismo los obstáculos de un gran proyecto. Un colérico trabajará espontáneamente durante muchas horas extra. Un colérico puede manejar varias funciones

diferentes al mismo tiempo. El colérico no suele ser bueno como ayudante, ya que toma la delantera de forma natural.

b. Cuándo contratar a un melancólico:

Elige a un melancólico cuando el trabajo implique ser meticuloso y detallista. Un empleado melancólico también se desenvolverá bien en puestos en los que haya que llevar libros y registros. También están orientados a los objetivos y son muy centrados. Un melancólico también puede ser bueno para trabajos que requieran confidencialidad. Se dice que el melancólico es muy inteligente y muy leal. Utilízalos para trabajos delicados que requieran lealtad. Como son muy analíticos y detallistas, son buenos en trabajos que implican cosas técnicas. Suelen ser los mejores en el uso de computadoras, máquinas y otros equipos técnicos. En general, el melancólico está dotado en el área de la música. Puede ser útil en esa área.

c. Cuándo emplear a un flemático:

Escoge al flemático cuando el trabajo implique monotonía. El trabajo repetitivo y laborioso dentro de estructuras ya definidas es el mejor lugar para el trabajador flemático. La enseñanza en un entorno escolar y el trabajo rutinario en una oficina ya establecida son buenos ejemplos de trabajos para los flemáticos.

Por lo general, no son buenos cumpliendo con los plazos y construyendo nuevos proyectos. A los flemáticos les resulta fácil y pueden ser los más indicados para manejar situaciones difíciles con la gente. Puede que no siempre exprese la urgencia que se requiere en situaciones delicadas y no ve la necesidad de apresurarse por nada. Por lo tanto, mantén a tu flemático alejado de las zonas de trabajo estresantes y de alta intensidad.

d. Cuándo contratar a un sanguíneo:

Hay que contratar al sanguíneo cuando el trabajo exige inteligencia, talento y crear un ambiente feliz y agradable. El sanguíneo es bueno en los trabajos que tienen que ver con las relaciones humanas. Suelen hacer una buena presentación en público de tu cargo y de lo que defiendes. Por lo general, son buenos cantantes porque son desinhibidos y, por lo tanto, le dan rienda suelta a la música que interpretan. Imprimen vida y dinamismo a casi todas las circunstancias. El sanguíneo suele ser un superdotado y hay que emplearlo en sus áreas de talento y no en el ámbito de la organización. No hay que confundir el talento de un sanguíneo con la capacidad de gestionar y organizar las cosas. En cierta manera, el sanguíneo no es muy bueno en la administración y organización meticulosa.

El sanguíneo se desenvolverá bien cuando el trabajo se pueda llevar a cabo en poco tiempo. Aunque tu empleado sanguíneo pueda parecer exteriormente carismático, en muchas ocasiones no tiene la disciplina necesaria para llevar a cabo las cosas.

4. Supervisa a todos los empleados.

Hay cuatro formas principales de supervisar:

a. Supervisión mediante reuniones

Las reuniones brindan un espacio para comentar sobre el trabajo. Durante estas reuniones se discuten diferentes aspectos y se hace que los empleados se centren en los objetivos importantes.

b. Supervisión mediante visitas

Hay dos tipos de visitas: visitas anunciadas y visitas inesperadas. Las visitas anunciadas ayudan a las personas a dar lo mejor de sí mismas. Las visitas inesperadas ayudan al director a ver el panorama real.

c. Supervisión basada en el seguimiento de los objetivos

Esta es la mejor forma de supervisión. En última instancia, el trabajador debe producir resultados. Un puesto de trabajo orientado a los resultados suele ser más fructífero que otros.

d. Supervisión con el principio del "chivo expiatorio".

En este método, los trabajadores que no rinden pueden ser despedidos como ejemplo para los demás. En toda mi experiencia, no hay nada que envíe un mensaje más pesimista que el despido de un empleado. Se establece así un toque de seriedad en el sistema.

5. Sé un empleador bondadoso

Sé amable y generoso con tu personal. Es importante que la gente perciba que te preocupas verdaderamente por ellos. Aunque no puedas ofrecer un buen sueldo, el hecho de que el empleado sepa que te preocupas por él y lo quieres es reconfortante. Te sorprenderá descubrir que la gente trabajará por "*más amor y menos dinero*" que por "*más dinero y menos amor*".

CAPÍTULO 12
Cómo contratar a alguien

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

Paso 1: La carta de solicitud

El candidato debe redactar una carta de solicitud. Esto es importante para que la persona no diga que fue obligada a trabajar en el ministerio en contra de su voluntad. La solicitud es la prueba del deseo que tiene la persona de trabajar contigo.

Paso 2: Presentación de documentos por parte del solicitante

Hay que presentar el currículum y los certificados de estudios. Esto es importante porque hay muchas personas que dicen tener cierta formación, pero en realidad no tienen ninguna preparación verdadera. Por ejemplo, algunas personas asistieron a la universidad, pero no terminaron sus cursos o no aprobaron sus exámenes y, por lo tanto, no tienen certificados válidos.

Paso 3: El examen de temperamento

Un sencillo test puede revelar el temperamento básico de tu potencial empleado. Estudia el test incluido y aplícalo para cada trabajador. Asegúrate de colocar a tu empleado en un área apropiada para su temperamento.

Paso 4: La entrevista general

Cada solicitante debe ser entrevistado por un grupo de personas. De alguna manera, un grupo de expertos está mejor capacitado para interrogar objetivamente a un candidato. La entrevista ayuda a crear una base sólida para el futuro. El grupo de expertos estará convencido de si es correcto o no emplear a esa persona. El candidato defiende su solicitud y se defiende a sí mismo para que se le contrate. **La entrevista ayuda al candidato a percibir la iglesia como una organización profesional, eficiente y competente.** Esta entrevista permite determinar si el individuo es la persona adecuada para el puesto de trabajo correspondiente.

Paso 5: La entrevista financiera

Esta entrevista se enfoca en las condiciones monetarias que la persona recién contratada puede esperar recibir. A veces es conveniente separar los temas económicos de las discusiones centradas en el trabajo en sí. **En un entorno eclesiástico es importante que las personas trabajen porque creen que Dios las ha llamado, más que por el dinero.** Después de esta entrevista, si la persona todavía está contenta de trabajar para la organización, entonces puedes seguir adelante y dar la Carta de Nombramiento.

Paso 6: La carta de nombramiento

Una vez que el candidato haya pasado la entrevista, se le debe entregar una carta donde se le acepte. Esta carta debe especificar la fecha de inicio del trabajo. Esta carta eliminará las dudas sobre su fecha de empleo. La fecha de empleo adquiere importancia a la hora de determinar las prestaciones relacionadas con el tiempo. Esta carta se debe entregar en una reunión amplia y explicativa.

Paso 7: La carta del paquete de remuneración

Es una carta que indica el paquete de remuneración que se ha tratado en la entrevista financiera. Incluye aspectos como el salario neto y cualquier otra prestación de vivienda, transporte o salud que pudiera haber. Incluye lo que la persona cobrará y lo que puede esperar en el futuro. Es conveniente conservar esta carta en la empresa. En otras palabras, la persona firma la carta reconociendo que ha visto y entendido el contenido de la misma.

Paso 8: La carta de descripción del cargo

Entrega una carta que incluya el título del cargo y la descripción del mismo. En ella hay que explicar con detalle el trabajo que se espera que haga la persona. En la carta, explica cómo se evaluará a la persona y qué objetivos debe cumplir. Esta carta debe entregarse en una reunión amplia y explicativa.

Paso 9: La carta de orientación

Esta carta debe presentar a los demás departamentos existentes e indicar las funciones de los demás miembros del personal. Habrá muchas preguntas en la mente de una persona nueva. Por ejemplo:

- ¿Dónde debo ir si necesito dinero para completar un proyecto?
- ¿A quién debo recurrir cuando necesito un equipo?
- ¿Adónde voy cuando necesito que me arreglen el equipo?
- ¿Adónde acudo cuando necesito ayuda financiera a título personal?
- ¿A quién acudo cuando se me daña el ordenador?
- ¿A quién acudo cuando necesito un auto?
- ¿A quién acudo si necesito conseguir un medio de transporte?
- ¿Qué hago si quiero renunciar?
- ¿Quién es mi jefe?
- ¿De quién depende mi jefe?
- Paso 10: La carta de expectativas generales

Es una carta que indica las demás expectativas generales de un empleado, así como las normas del personal existentes. En algunas oficinas, puede haber códigos de vestimenta y normas sobre privacidad y confidencialidad. Puede haber normas sobre el uso de los equipos y su reparación. También puede haber reglas sobre el acceso de los visitantes a la oficina y el acceso a las oficinas. Puede haber horarios de trabajo específicos de la oficina. Todo esto y más tiene que estar claramente explicado.

Paso 11: La carta de sanción

Se trata de una carta que incluye un conjunto de sanciones. Debe incluir las medidas que se tomarán contra un empleado en caso de rendimiento o comportamiento insatisfactorios. Estas

sanciones deben incluir también la posibilidad de despido. Asimismo, debe incluir la realidad sobre la necesidad de despedir al personal en caso de que la iglesia no pueda seguir manteniendo su personal.

CAPÍTULO 13
Cómo determinar salarios

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

El empleador debe determinar los salarios. Es bueno utilizar una junta o comité para determinar los salarios. El comité debe disponer de una fórmula que les guíe en la determinación de los salarios. Es importante establecer categorías y rangos claros entre los empleados. Todos deben entender y aceptar estos rangos. La base de los rangos es la misma base para determinar los salarios. Los rangos entre los empleados se convierten en la base de los diferentes grados de beneficios que se ofrecen. Los salarios en cualquier país se determinan según los siguientes principios:

1. El costo real de vida.

No está bien pagar a alguien menos dinero para que pueda sobrevivir. Lo único que se conseguirá es crear un ejército de ladronzuelos dentro de la iglesia. El coste de la vida varía de un país a otro. Incluso varía dentro de un mismo país. Es importante tener en cuenta estas realidades. En algunos lugares la gente gana mucho dinero, pero tiene cuentas igualmente altas.

2. El salario que la persona percibía en su trabajo anterior.

Esto es una buena indicación de lo que la persona ganaba en el pasado. La gente normalmente infla las cifras de su trabajo anterior. Conocer el salario anterior ayuda a calmar a las personas que afirman que no les pagas bien. Lo único que tienes que hacer es referenciarles sus trabajos anteriores.

3. Salarios comparables

Los salarios se pueden determinar conociendo lo que se paga a personas que realizan trabajos similares en organizaciones similares. A una secretaria que exige un salario exagerado hay que informarle de lo que ganan otras secretarias en organizaciones similares. A un pastor que pide beneficios escandalosos hay que informarle de lo que ganan otros pastores en otras iglesias.

4. La educación de la persona

En términos generales, cuanto más educada es una persona, más gana. Sin embargo, hay ocasiones en las que hay que ignorar las calificaciones de una persona. Hay algunas personas que son buenas para pasar los exámenes en el colegio y por eso tienen muchos títulos. Lamentablemente, muchas de esas personas tienen poca eficacia práctica cuando se trata de un trabajo real. Hay que recordar que un certificado no es más que un trozo de papel y no significa que un individuo sea capaz de desempeñar un trabajo.

5. El valor que la persona tiene para la organización

Este es el factor más importante para determinar los ingresos de una persona. Piensa en lo que pasaría si faltara un empleado en particular. Las personas que se pueden sustituir fácilmente, como los conductores y las secretarias, no son tan valiosas como los directivos y los asistentes que trabajan toda la vida.

6. El tiempo que la persona ha trabajado después de los estudios

Normalmente, cuanto más tiempo lleva una persona en un empleo remunerado, mayor es su madurez y productividad. Los jóvenes están llenos de ganas y energía, pero a veces les falta la madurez que tienen los trabajadores veteranos.

7. El tiempo que la persona ha trabajado para la organización

Hay que reconocer el tiempo que los individuos han trabajado para ti. Generalmente, cuanto más tiempo trabajen las personas, más se les debe pagar.

8. La capacidad que tiene la organización para pagar a la persona

Está bien proponer sueldos muy elevados. ¿Podrá la iglesia seguir pagando esos sueldos? Muchas organizaciones no pueden pagar a sus empleados a final de mes. Esta lamentable situación a veces se produce por el exceso de personal y el pago excesivo a las personas. El líder debe evaluar cuidadosamente si será capaz de mantener ciertos niveles de pago.

En ocasiones, las personas quieren que se les pague como si trabajaran en un banco. Con frecuencia digo a mis empleados que no somos ni un banco ni una mina de oro. Una secretaria que trabaja en una mina de oro puede tener, obviamente, un salario más alto que una secretaria que trabaja en una iglesia. Una iglesia simplemente no tiene los ingresos que tiene una mina de oro y por lo tanto no puede mantener los salarios que paga una mina de oro.

CAPÍTULO 14

Cómo administrar una red de iglesias

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

Red de iglesias Tipo 1

1. En este tipo de red de iglesias, cada iglesia es autónoma o independiente.

2. Cada iglesia dentro de la red destina un porcentaje de sus ingresos a un fondo general.

3. En este tipo de red, los pastores inician sus propios ministerios con cierto apoyo en la fase inicial.

4. A veces, este apoyo dura seis meses y luego las iglesias deben continuar por su cuenta.

5. Aunque las iglesias que forman parte de este tipo de red son bastante independientes, por lo general mantienen el mismo nombre y pertenecen a una confraternidad común.

6. En este caso, los pastores son entrenados por la organización central. Después de la formación inicial, estos pastores se independizan. Ellos mantienen su membresía en la red pagando un porcentaje de sus ingresos. También mantienen su membresía en la red por el bien de la confraternidad y por el sentido de pertenencia.

7. Los pastores no pueden ser transferidos de su congregación porque son independientes.

8. Un ejemplo de este tipo de red es la iglesia de las Asambleas de Dios.

Red de iglesias Tipo 2

1. En las redes de iglesias tipo dos, las iglesias filiales no son independientes y están continuamente controladas y dirigidas por la sede central.

2. La iglesia central financia la puesta en marcha de la iglesia y la apoya completamente. Todos los ingresos van a un fondo central y a los ministros se les paga de un fondo central

3. Todas las necesidades de estas iglesias las cubre toda la red. Hay más dependencia del sistema central que de las ayudas individuales.

4. La verdad bíblica de que las iglesias que recaudan más ingresos apoyan a las iglesias que tienen menos se aplica en su totalidad.

“Como está escrito: El que recogió mucho, no tuvo más, y el que poco, no tuvo menos”. (2 Corintios 8:15).

5. Los pastores son capacitados por la organización central. En esta red, los pastores siguen recibiendo formación y apoyo una vez finalizada su preparación inicial.

6. El consejo directivo central puede trasladar a los pastores.

7. Un ejemplo de este sistema es la Iglesia de Pentecostés.

Administrar la red

Administrar una red de iglesias es diferente a pastorear una sola iglesia. Para pastorear una red de iglesias es necesario desarrollar un complejo sistema de control. Este sistema te ayudará a:

1. **Saber** lo que ocurre en las diferentes iglesias.

Esto se logra desarrollando un sistema en el que se envían informes regularmente a la sede central. Los informes semanales o mensuales deben contener información esencial sobre las iglesias que has establecido.

i. la asistencia real

ii. lo que se predica y quién predica

iii. los ingresos de la iglesia durante la semana

2. **Comunícate** regularmente a fin de mantener un espíritu de lealtad y unión en la familia de iglesias.

Hay que enviar los informes a la sede central utilizando el método más conveniente, por ejemplo, correo electrónico, carta, fax, mensajería o personalmente. Poco a poco, se irá estableciendo un sistema bien controlado y con un seguimiento completo. Esa información se utilizará para la toma de decisiones. Por ejemplo, esta información determinará si la iglesia está funcionando bien. También permitirá saber si es necesario hacer algún cambio.

3. **Influir** en lo que sucede en las diferentes iglesias.

Influye en lo que está pasando manteniendo reuniones frecuentes con todos los pastores y líderes. Las reuniones con los líderes son más importantes que las reuniones con la propia iglesia.

4. **Animar.** Las iglesias que forman parte de la red necesitan mucho estímulo.

Los pastores y las iglesias se benefician mucho de las visitas constantes de ministros experimentados.

5. **Enseñar** a mantener un espíritu de lealtad y unidad en la red.

Es importante enseñar sobre las ventajas de pertenecer a la red.

Enseña cómo hacer el trabajo ministerial

La primera clave para administrar una red de iglesias es el entrenamiento de los ministros. La congregación es un campo en el que se plantan semillas. Si se plantan semillas de liderazgo y se inspira a los miembros a realizar la labor pastoral, ellos lo harán. Cuanto más enseñes sobre cómo hacer el trabajo del ministerio, mayor será el número de potenciales ministros que se levantarán. Cuando enseñas a tus líderes, en realidad estás enseñando a mucha gente. Los pastores deben conocer el principio del crecimiento explosivo: si quieres crecimiento, enseña a tus miembros, si quieres crecimiento explosivo ¡enseña a tus líderes!

Enseñar a los líderes establece la autoridad sobre los líderes que trabajan para ti. Esto es así

porque la autoridad sobre los líderes se demuestra por tu capacidad para alimentarlos.

Cada pastor debe enseñar a los líderes ya que Jesucristo enseñó a los líderes todo el tiempo. Los pastores deben pasar más tiempo enseñando a los líderes que a los miembros regulares de la iglesia. Este es el modelo que Cristo Jesús estableció. Enseñar a los líderes es tu mayor clave para la verdadera expansión. No tendrás a nadie en quien delegar si no has entrenado a los líderes.

Todo pastor debe enseñar a sus líderes porque los líderes nunca sabrán qué hacer a menos que tú les enseñes. Muchos pastores asumen que los futuros líderes en su entorno obtendrán los conocimientos fundamentales por ósmosis. La gente cree que el liderazgo es para personas especiales que han nacido así. El liderazgo no se desarrolla por ósmosis, sino a través de la enseñanza.

He escrito muchos libros sobre estos temas que les recomiendo: “Los laicos y el ministerio1”, “La mega iglesia”, “Transforma tu ministerio pastoral”, etc. Cuando enseñes a tus miembros estos materiales, te sorprenderás al ver en qué se convertirán.

Enseñanza sobre la lealtad

La segunda clave para plantar una red de iglesias es la LEALTAD. La lealtad es esencial para mantener una red de iglesias. Las iglesias que vas a plantar no estarán en el mismo lugar. Por lo tanto, es necesario que las personas sean leales dondequiera que se encuentren. He enseñado mucho sobre la lealtad. Además, he escrito dos libros sobre este tema: “Lealtad y deslealtad” y “Líderes y lealtad”. Te recomiendo que leas estos libros, pues serán una bendición para tu ministerio.

Una vez escuché que alguien me criticaba por enseñar sobre la lealtad.

Dijo: “¿Por qué debería enseñar sobre la lealtad y la deslealtad?”.

Agregó que la lealtad no es algo que se enseña, sino que es algo que la gente se inspira a hacer por causa de tu liderazgo.

No me sorprendió que este queridísimo crítico no hubiera plantado ni una sola rama de su iglesia, sino que criticara a alguien que había plantado más de cuatrocientas iglesias.

En otra oportunidad, un amado pastor me criticó por enseñar sobre la lealtad. Sin embargo, cuando su iglesia se dividió, se convirtió en un asiduo lector de mis libros e incluso los promovió entre otros ministros. ¡La lealtad es un tema clave que hay que enseñar hasta que se establezca la cultura de la fidelidad y lealtad!

Enseñanza sobre la administración de la iglesia

La administración de la iglesia comprende el manejo de las iglesias que se han creado. Consiste en gestionar una serie de asuntos seculares y espirituales. Implica equilibrar las cosas naturales con las sobrenaturales.

La administración de la iglesia implica la mezcla de un liderazgo jerárquico y una forma de gobierno democrática. Ambos estilos son bíblicos. La Biblia tiene ejemplos de la formación de comités, como en el capítulo 6 de los Hechos. Como en el caso de Pablo y Timoteo, la Biblia también tiene ejemplos de un estilo autocrático de liderazgo con instrucciones directas.

La administración de la iglesia exige combinar el poder de Dios y la sabiduría de Dios. Para más información, consulta mi libro titulado Administración de la Iglesia.

Sin una buena administración de la iglesia, todo lo que se construya acabará por derrumbarse. Debes ser un experto en la administración de la iglesia, de lo contrario tu ministerio será como un cohete que sale disparado y se desmorona poco después del despegue.

Mas para los llamados, así judíos como griegos, Cristo poder de Dios, y sabiduría de Dios.

1 Corintios 1:24

Las ventajas de una red de iglesias

1. La historia ha demostrado que las redes de iglesias o sedes tienen mucho éxito. Estas redes de iglesias a veces se llaman denominaciones.

2. Hoy en día existen varias redes de iglesias muy conocidas en el mundo. Estas redes generalmente son las congregaciones más sólidas y consolidadas en todo el mundo. La Iglesia de las Asambleas de Dios, la Iglesia de Pentecostés, la Iglesia de Dios en Cristo son sólo algunos ejemplos notables de estas redes. La mayor iglesia del mundo, pastoreada por David Yonggi Cho, pertenece a la red de la Iglesia de las Asambleas de Dios.

3. La historia ha mostrado que el hecho de pertenecer a una red de iglesias puede dar lugar a congregaciones estables muy grandes. Puede ser la clave para el crecimiento de la iglesia de tu congregación.

4. Pertenecer a una red de iglesias a veces anula la inestabilidad que caracteriza a las iglesias jóvenes e independientes. El estancamiento a nivel institucional que a veces se desarrolla en una red de iglesias puede ser mucho menos malo comparado con las ventajas que se derivan de ello.

5. En una red de iglesias, hay principios probados que se transmiten a las iglesias hermanas.

6. En una red de iglesias, el nombre existente sirve de publicidad y hace que la gente se acerque a las iglesias. Este nombre se convierte en una franquicia y constituye un recurso poderoso. El buen nombre de una red de iglesias también tiene un significado espiritual que no se puede cuantificar.

7. En una red de iglesias, los miembros capacitados se benefician de un sistema establecido y respetable para las recomendaciones y los nombramientos pastorales.

8. La red de iglesias puede beneficiarse económicamente de las demás. Es poco probable que alguien reciba apoyo financiero fuera de la red. Mediante un sistema de interdependencia fraternal, las iglesias pueden lograr mucho más.

9. Los miembros de las iglesias fluyen fácilmente entre las iglesias que pertenecen a la misma red. Por lo tanto, la red de iglesias sirve para mantener a los miembros dentro del redil.

10. Las iglesias dentro de la red aprovechan fácilmente a aquellos ministros experimentados y ungidos de esa red. No tienen que pasar por el protocolo ni experimentar el costo de tener este tipo de ministros.

11. Los pastores dentro de la red de iglesias pueden recibir el consejo paternal y el estímulo de los pastores principales. Los pastores de las iglesias independientes normalmente desconfían y se muestran recelosos de los pastores externos que se presentan como si fueran padres. No hay mucha confianza porque las iglesias independientes suelen competir entre sí en vez de apoyarse mutuamente.

12. Las iglesias de una red operan bajo una cobertura espiritual determinada. La misma unción fluye por toda la red ya que es realmente una sola iglesia.

CAPÍTULO 15
Modelo de Constitución listo para usar

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

Constitución de la Iglesia Internacional Allos

Introducción

Nosotros, La Iglesia Internacional Allos (que es el nombre de una asociación cristiana, de aquí en adelante llamada "la iglesia") con el objetivo principal de difundir la Palabra de Dios....

En cumplimiento del mandamiento bíblico de ir por todo el mundo y hacer discípulos del Señor Jesucristo,

Convencidos de que estos discípulos tienen que ser debidamente instruidos y educados en la Palabra de Dios,

Reconociendo que una Constitución para reglamentar las actividades de la Iglesia no sólo es un requisito legal para el registro de la misma, sino también una de las muchas maneras para construir una estructura eclesiástica estable, promulgamos por la presente esta Constitución para los propósitos de nuestro trabajo:

ARTÍCULO 1: EL NOMBRE

1.1 El nombre de la iglesia será IGLESIA INTERNACIONAL ALLOS.

1.2 La Iglesia Internacional Allos establecerá iglesias en todas partes formando así una red mundial de iglesias en diferentes lugares. Tendrá su oficina central en Calles Doradas, en el Noroeste del Cielo.

1.3 La dirección registrada de la oficina central de la Iglesia Internacional Allos será Iglesia Internacional Allos, P.O. Box 24, Calles Doradas, en el Noroeste del Cielo.

ARTÍCULO 2: FINES Y OBJETIVOS

2.1 La Iglesia Internacional de Allos ofrecerá un ministerio de la Palabra de Dios con el establecimiento de iglesias, la organización de ministerios e instituciones para-eclesiásticas con el fin de llegar a cualquier persona independientemente de su raza, color y nacionalidad.

2.2 La Iglesia Internacional Allos difundirá el Evangelio de Jesucristo a todas partes del mundo utilizando cualquier medio tales como reuniones de la iglesia, cruzadas, desayunos, reuniones de oración, programas de radio y televisión, campañas para testificar o cualquier otro medio que sea adecuado, siempre y cuando no vaya en contra de las leyes del país.

2.3 La Iglesia Internacional Allos tendrá como función principal la predicación del Evangelio de Jesucristo.

2.4 Otras funciones secundarias de la iglesia, tales como brindar servicios de salud, educación, ayuda a los pobres y asistencia, se practicarán y promoverán siempre y cuando no afecten o contradigan la función primaria de predicar el evangelio de Jesucristo.

ARTÍCULO 3: MEMBRESÍA Y DECLARACIÓN DE FE

3.1 La Iglesia Internacional Allos solicita que todos los miembros sean cristianos nacidos de nuevo, que profesen pública y abiertamente haber aceptado consciente y voluntariamente a Jesucristo como Señor y Salvador.

3.2 La Iglesia Internacional Allos cree que la Biblia es la Palabra de Dios.

3.3 La Iglesia Internacional Allos requiere que todos los miembros acepten la Biblia como la palabra de Dios y la autoridad final para todos los aspectos de la vida cristiana.

3.4 La Iglesia Internacional Allos insistirá en el estudio de la palabra de Dios, la predicación y la enseñanza de la palabra de Dios, el ganar almas y el evangelismo.

La iglesia también hará especial énfasis en la oración, la presencia del Espíritu Santo, la obra del ministerio y las doctrinas básicas de Cristo.

ARTÍCULO 4: ADMINISTRACIÓN

4.1 El fundador y presidente de la Iglesia Internacional Allos es Pedro Juan-Pablo.

4.2 El fundador y presidente nombrará dos vicepresidentes que le asistirán en el desempeño de sus funciones y en la administración de la Denominación Iglesia Internacional Allos.

4.3 Asimismo, nombrarán conjuntamente al personal debidamente calificado para los diversos cargos y puestos que existen y que se crearán en su momento.

ARTÍCULO 5: DIRECTIVAS DE LA IGLESIA

5.1 Se establecerá una directiva encargada de gobernar la iglesia. Esta directiva estará compuesta por el presidente, los pastores principales, la secretaria de la iglesia, el responsable de finanzas, el administrador y el asesor legal. Esta junta ayudará al presidente en la administración de la iglesia.

5.2 Se establecerá una directiva pastoral. Esta junta estará compuesta por el presidente y los demás pastores nombrados de la iglesia. Esta junta ayudará al presidente en el manejo de los asuntos pastorales y eclesiásticos de la iglesia.

ARTÍCULO 6: FINANZAS

7.1 La Iglesia Internacional Allos y sus actividades se financiarán con fondos provenientes de los diezmos y ofrendas voluntarias, así como de los aportes voluntarios de otras personas y organizaciones.

7.2 Los fondos recibidos por la iglesia no son reembolsables y no están sujetos a reclamaciones por parte de ninguna persona u organización que haya hecho alguna contribución.

7.3 Los fondos de la Iglesia Internacional Allos se depositarán en los bancos de depósito

designados, y se podrán retirar o manejar de otra forma por parte de los firmantes autorizados.

7.4 Los asuntos financieros de la Iglesia Internacional Allos serán manejados por personal debidamente calificado y designado para ello.

ARTÍCULO 7: SUCESIÓN

7.1 Durante su vida, el fundador nombrará a un sucesor para dirigir la organización por un período indefinido después de que haya caducado. Si el fundador no nombra a un sucesor o se niega a hacerlo, la junta pastoral elegirá debidamente al siguiente presidente, que dirigirá la iglesia por un período de cinco años renovables.

7.2 En caso de salida, fallecimiento o renuncia de un presidente que no sea fundador, el primer vicepresidente actuará en calidad de presidente. En la siguiente reunión, la junta pastoral elegirá al sucesor del presidente. El nuevo presidente dirigirá la iglesia por un período de cinco años, que podrá renovarse una vez.

ARTÍCULO 8: MODIFICACIONES

8.1 El fundador y presidente tendrá la facultad de modificar cualquier parte de esta Constitución mientras viva.

8.2 En caso de fallecimiento del fundador y presidente, se modificarán los Estatutos por decisión mayoritaria de un 75% de la junta pastoral.

Firmas

FIRMADO:

Pedro Juan-Pablo

PRESIDENTE

Tomás Andrés

1ER VICE PRESIDENTE

Mateo Judas

2DO VICE PRESIDENTE

CAPÍTULO 16
Evaluación del temperamento

Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente...

Tito 1:5

Evaluación del temperamento

El siguiente test de temperamento lo puede aplicar cualquier empleador. Esto te ayudará a saber qué tipo de persona estás empleando. Sólo tienes que seguir las instrucciones que aparecen a continuación y obtendrás una puntuación para cada uno de los cuatro temperamentos. Cuando descubras qué temperamento tiene la persona, puedes volver a consultar lo que hemos comentado antes sobre los temperamentos. Esta información te ayudará a decidir cuál es el mejor trabajo para la persona.

Test de temperamento 1

Nombre: : .....

Fecha: .....

*(Coloca una X al lado de las palabras que más se aplican a ti. Hazlo de forma horizontal y fila por fila para completar todas las palabras. Puedes marcar más de una palabra en cada fila. Ignora todas las palabras que por lo general no se refieren a ti).

___Aventurero	___Adaptable	___Motivado	___Analítico
___Persuasivo	___Pacífico	___Persistente	___Alegre
___Sumiso	___Solidario	___Sociable	___De carácter fuerte
___Considerado	___Controlado	___Competitivo	___Convincente
___Que reconforta	___Respetuoso	___Reservado	___Recursivo
___Satisfecho	___Sensible	___Autosuficiente	___Entusiasta
___Planificador	___Paciente	___Positivo	__Alguien que promueve
___Seguro	___Espontáneo	___Organizado	___Tímido
___Pulcro	___Servicial	___Expresivo	___Optimista
___Amigable	___Fiel	___Chistoso	___Contundente
___Osado	___Encantador	___Discreto	___Orientado al detalle
___Agradable	___Coherente	___Educado	___Seguro de sí mismo
___Idealista	___Independiente	___Inofensivo	___Inspirador
___Expresivo	___Decisivo	___Sarcástico	___Reflexivo
___Mediador	___Musical	___Promotor	___Se integra fácilmente
___Pensativo	___Tenaz	___Hablador	___Tolerante
___Buen oyente	___Leal	___Líder	___Enérgico
___Conforme	___Jefe	___Creador de gráficas	___Adorable
___Perfeccionista	___Simpático	___Productivo	___Popular
___Bullicioso	___Valiente	___Se comporta bien	___Equilibrado

Test de temperamento 2

Nombre: …….....

Fecha: …….....

(Coloca una X al lado de las palabras con las que te han descrito OTRAS PERSONAS que te conocen. Hazlo de forma horizontal y fila por fila para completar todas las palabras. Puedes marcar más de una palabra en cada fila. Ignora todas las palabras que por lo general no se refieren a ti).

___Aventurero	___Adaptable	___Motivado	___Analítico
___Inexpresivo	___Cohibido	___Poco compasivo	___Poco entusiasta
___Persistente	___Alegre	___Persuasivo	___Pacífico
___Descarado	___Mandón	___Indisciplinado	___Que no perdona
___Sumiso	___Solidario	___Sociable	___De carácter fuerte
___Reacio	___Rencoroso	___Incansable	___Reiterativo
___Considerado	___Controlado	___Competitivo	___Convincente
___Quisquilloso	___Miedoso	___Olvidadizo	___Franco
___Que reconforta	___Respetuoso	___Reservado	___Recursivo
___Impaciente	___Inseguro	___Indeciso	___Que interrumpe
___Satisfecho	___Sensible	___Autosuficiente	___Entusiasta
___Impopular	__Poco participativo	___Imprevisible	___Poco afectivo
___Planificador	___Paciente	___Positivo	___Alguien que promueve
___Testarudo	___Inestable	___Difícil de agradar	___Dudoso
___Seguro	___Espontáneo	___Organizado	___Tímido
___Ingenuo	___Actitud negativa	___Nervioso	___Despreocupado
___Pulcro	___Servicial	___Expresivo	___Optimista
___Amigable	___Fiel	___Chistoso	___Contundente
___Preocupado	___Retraído	___Adicto al trabajo	___Busca el mérito
___Osado	___Encantador	___Discreto	___Orientado al detalle
___Muy sensible	___Insensible	___Tímido	___Conversador
___Agradable	___Coherente	___Educado	___Seguro de sí mismo
___Sencillo	___Pesimista	___Orgulloso	___Permisivo
___Idealista	___Independiente	___Inoffensive	___Inspirador
___Incierto	___Desorganizado	___Dominante	___Deprimido
___Expresivo	___Decisivo	___Sarcástico	___Reflexivo
___Desordenado	___Malhumorado	___Habla entre dientes	___Manipulador
___Mediador	___Musical	___Promotor	___Se integra fácil
___Lento	___Obstinado	___Presumido	___Escéptico
___Se enoja fácil	___Sin rumbo	___Contencioso	___Alejado
___Pensativo	___Tenaz	___Hablador	___Tolerante
___Solitario	___Manda a otros	___Perezoso	___Gritón

___Buen oyente	___Leal	___Líder	___Lleno de vida
___Inconsistente	___Introvertido	___Intolerante	___Indiferente
___Flojo	___Suspicaz	___Irritable	___Despistado
___Conforme	___Jefe	___Creador de gráficas	___Adorable
___Vengativo	___Vigoroso	___Reticente	___Impulsivo
___Perfeccionista	___Simpático	___Productivo	___Popular
___Comprometido	___Crítico	___Astuto	___Variable
___Bullicioso	___Valiente	___Se comporta bien	___Equilibrado

Test de temperamento 3

Nombre: .....

Fecha: .....

(Coloca una X al lado de las palabras que con mayor frecuencia describen tus debilidades. Hazlo de forma horizontal y fila por fila para completar todas las palabras. Puedes marcar más de una palabra en cada fila. Ignora todas las palabras que por lo general no se refieren a ti).

___Inexpresivo	___Cohibido	___Poco compasivo	___Poco entusiasta
___Descarado	___Mandón	___Indisciplinado	___Que no perdona
___Reacio	___Rencoroso	___Incansable	___Reiterativo
___Quisquilloso	___Miedoso	___Olvidadizo	___Franco
___Impaciente	___Inseguro	___Indeciso	___Que interrumpe
___Impopular	___Poco participativo	___Imprevisible	___Poco afectivo
___Testarudo	___Inestable	___Difícil de agradar	___Dudoso
___Ingenuo	___Actitud negativa	___Nervioso	___Despreocupado
___Preocupado	___Retraído	___Adicto al trabajo	___Busca el mérito
___Muy sensible	___Insensible	___Tímido	___Conversador
___Sencillo	___Pesimista	___Orgulloso	___Permisivo
___Incierto	___Desorganizado	___Dominante	___Deprimido
___Desordenado	___Malhumorado	___Habla entre dientes	___Manipulador
___Lento	___Obstinado	___Presumido	___Escéptico
___Se enoja fácil	___Sin rumbo	___Contencioso	___Alejado
___Solitario	___Manda a otros	___Perezoso	___Gritón
___Flojo	___Suspicaz	___Irritable	___Despistado
___Vengativo	___Vigoroso	___Reticente	___Impulsivo
___Comprometido	___Crítico	___Astuto	___Variable
___Inconsistente	___Introvertido	___Intolerante	___Indiferente

Test de Temperamento - HOJA DE PUNTUACIÓN

(Si alguna de las palabras a continuación se marcó en el test 1-3, señala esa palabra en las columnas de abajo).

Fortalezas

Sanguíneo	**Colérico**	**Melancólico**	**Flemático**
___Motivado	___Aventurero	___Analítico	___Adaptable
___Alegre	___Persuasivo	___Persistente	___Pacífico
___Sociable	___De carácter fuerte	___Solidario	___Sumiso
___Convincente	___Competitivo	___Considerado	___Controlado
___Que reconforta	___Recursivo	___Respetuoso	___Reservado
___Entusiasta	___Autosuficiente	___Sensible	___Satisfecho
___Positivo	___Alguien que promueve	___Planificador	___Paciente
___Espontáneo	___Seguro	___Organizado	___Tímido
___Optimista	___Expresivo	___Pulcro	___Servicial
___Chistoso	___Contundente	___Fiel	___Amigable
___Encantador	___Osado	___Orientado al detalle	___Discreto
___Agradable	___Seguro de sí mismo	___Educado	___Coherente
___Inspirador	___Independiente	___Idealista	___Inofensivo
___Expresivo	___Decisivo	___Reflexivo	___Sarcástico
___Se integra fácil	___Promotor	___Musical	___Mediador
___Hablador	___Tenaz	___Pensativo	___Tolerante
___Enérgico	___Líder	___Leal	___Buen oyente
___Adorable	___Jefe	___Creador de gráficas	___Conforme
___Popular	___Productivo	___Perfeccionista	___Simpático
___Bullicioso	___Valiente	___Se comporta bien	___Equilibrado

Total

_____	_____	_____	_____

Debilidades

Sanguíneo	**Colérico**	**Melancólico**	**Flemático**
___Descarado	___Mandón	___Cohibido	___Inexpresivo
___Indisciplinado	___Poco compasivo	___Que no perdona	___Poco entusiasta
___Reiterativo	___Incansable	___Rencoroso	___Reacio
___Olvidadizo	___Franco	___Quisquilloso	___Miedoso
___Que interrumpe	___Impaciente	___Inseguro	___Indeciso
___Imprevisible	___Poco afectivo	___Impopular	Poco participativo

Sanguíneo	**Colérico**	**Melancólico**	**Flemático**
___Inestable	___Testarudo	___Difícil de agradar	___Dudoso
___Permisivo	___Orgulloso	___Pesimista	___Sencillo
___Se enoja fácil	___Contencioso	___Alejado	___Sin rumbo
___Ingenuo	___Nervioso	___Actitud negativa	___Despreocupado
___Busca el mérito	___Adicto al trabajo	___Retraído	___Preocupado
___Conversador	___Insensible	___Muy sensible	___Tímido
___Desorganizado	___Dominante	___Deprimido	___Incierto
___Inconsistente	___Intolerante	___Introvertido	___Indiferente
___Desordenado	___Manipulador	___Malhumorado	___Habla entre dientes
___Presumido	___Obstinado	___Escéptico	___Lento
___Gritón	___Manda a otros	___Solitario	___Perezoso
___Despistado	___Irritable	___Suspicaz	___Flojo
___Vigoroso	___Impulsivo	___Vengativo	___Reticente
___Variable	___ Astuto	___Crítico	___Comprometido

Total

_____ _____ _____ _____

Totales combinados

_____ _____ _____ _____

Suma el número de X que has obtenido en cada uno de los cuatro temperamentos. Ahora puedes calcular el porcentaje de melancólico, colérico, sanguíneo o flemático que tienes. Por ejemplo:

$$\frac{\text{Total de Xs de colérico x 100}}{\text{(Xs coléricos + Xs sanguíneos + Xs melancólicos + Xs flemáticos)}}$$

es tu puntuación de colérico de forma porcentual.

TEVALUACIÓN DEL TEMPERAMENTO DE:

……..……..……

(Nombre del candidato)

Firmado: ……..…….. Fecha: ……..

Evaluador: ……..……..……

Definiciones de las Palabras del Test de Personalidad

FORTALEZAS

1

Aventurero. Emprende nuevas y arriesgadas iniciativas con la intención de liderarlas.
Adaptable. Se adapta fácilmente y se siente cómodo en cualquier situación.
Motivado. Lleno de vida; usa con viveza los gestos de las manos, los brazos y la cara.
Analítico. Le gusta examinar la relación lógica y adecuada de cada una de las partes.

2

Persistente. Lleva a cabo un proyecto hasta su finalización antes de comenzar otro.
Alegre. Divertido y con buen humor.
Persuasivo. Convence a través de la lógica y los hechos, más que con el encanto o el poder.
Pacífico. Parece que no se altera y está tranquilo y se aleja de cualquier clase de conflicto.

3

Sumiso. Acepta fácilmente el punto de vista o el deseo de otros, sin necesidad de hacer valer su propia opinión.
Solidario. Está dispuesto a renunciar a sus propias necesidades personales por el bien de los demás o para satisfacer las necesidades de ellos.
Sociable. Considera que estar con los demás es una oportunidad para ser amable y pasar un buen rato, más que un desafío o una oportunidad de negocio.
De carácter fuerte. Decidido a hacer lo que le plazca.

4

Considerado. Tiene en cuenta las necesidades y los sentimientos de los demás.
Controlado. Tiene sentimientos, pero raramente los demuestra.
Competitivo. Convierte cada situación, acontecimiento o juego en una competencia y siempre juega para ganar.
Convincente. Puede convencerte de cualquier cosa gracias a su personalidad.

5

Que reconforta. Anima y estimula o hace sentir bien a los demás.
Respetuoso. Trata a los demás con respeto, honor y aprecio.
Reservado. Se abstiene de expresar sus emociones o su entusiasmo.
Recursivo. Capaz de actuar con rapidez y eficacia en prácticamente todas las situaciones.

6

Satisfecho. Acepta fácilmente cualquier circunstancia o situación.
Sensible. Se preocupa mucho por los demás y por las cosas que suceden.
Autosuficiente. Puede confiar plenamente en sus propias capacidades, criterio y recursos.
Entusiasta. Está lleno de vitalidad y entusiasmo.

7

Planificador. Prefiere elaborar un plan detallado previamente para la realización de un proyecto u objetivo y se involucra en las etapas de planificación y en el producto final.
Paciente. No le afectan las demoras, permanece tranquilo y es tolerante.
Positivo. Sabe que una situación saldrá bien si está a su cargo.
Alguien que promueve. Insta y convence a los demás para que le acompañen, se unan o inviertan aprovechando las ventajas de su personalidad.

8

Seguro. Confiado, rara vez duda o vacila.
Espontáneo. Prefiere que toda la vida sea una actividad impulsiva, no premeditada y que no esté limitada por planes.
Organizado. Hace y vive de acuerdo a un plan diario, no le gusta que le interrumpan su planificación.
Tímido. Callado, no inicia fácilmente una conversación.

9

Pulcro. Tiene un orden metódico y sistemático de las cosas.
Servicial. Complaciente, se dispone a hacer una tarea como lo hace otro.
Expresivo. Habla con franqueza y espontáneamente.
Optimista. Tiene un carácter alegre, se convence a sí mismo y a los demás de que todo saldrá bien.

10

Amigable. Reacciona en lugar de iniciar; casi nunca inicia una conversación.
Fiel. Constantemente fiable, firme, leal y devoto, y a veces más allá de lo normal.
Chistoso. Tiene un gran sentido del humor y es capaz de transformar prácticamente cualquier cosa en algo gracioso.
Contundente. Una personalidad dominante con la que otros no se atreven a enfrentarse.

11

Osado. Dispuesto a asumir riesgos, intrépido, audaz.
Encantador. Muy alegre y con el que es divertido estar.
Discreto. Trata a las personas con mucho tacto, sensibilidad y paciencia.
Orientado al detalle. Todo lo hace correctamente, recordando con claridad todo lo que sucede.

12

Agradable. Es coherente con su actitud y hace que los demás se sientan bien.
Coherente. Está emocionalmente estable, reaccionando como es debido.
Educado. Sus intereses son tanto intelectuales como artísticos, tales como el teatro, la música clásica o el ballet.
Seguro de sí mismo. Seguro de sí mismo y de su propia capacidad y éxito.

13

Idealista. Visualiza las cosas a la perfección y tiene la necesidad de estar a la altura de esa norma.
Independiente. Es autosuficiente, se sostiene a sí mismo, tiene seguridad en sí mismo y parece que no necesita ayuda.
Inofensivo. Nunca dice ni provoca nada desagradable u objetable.
Inspirador. Motiva a los demás para que trabajen, se unan o participen, y hace que todo sea divertido.

14

Expresivo. Expresa abiertamente sus emociones, especialmente el afecto, y no tiene reparos en acariciar a los demás mientras les habla.
Decisivo. Rápido, concluyente, con capacidad de decisión.
Sarcástico. Muestra un "ingenio seco", normalmente con una sola frase que puede ser sarcástica.
Reflexivo. Enfocado y generalmente introspectivo, no le gusta las conversaciones y actividades superficiales.

15

Mediador. Constantemente ejerce el rol para conciliar diferencias y evitar conflictos.
Musical. Participa en la música o siente un gran aprecio por ella, se compromete con la música como una forma artística más que por diversión.
Promotor. Se siente motivado para ser productivo, es un líder al que los demás siguen, le cuesta trabajo quedarse quieto.
Se integra fácilmente. Le encantan las fiestas y está ansioso por conocer a todas las personas del lugar; nunca encuentra a un extraño.

16

Pensativo. Es atento, se acuerda de las ocasiones especiales y no tarda en ser amable.
Tenaz. Se mantiene firme, obstinado y no renuncia hasta conseguir el objetivo.
Hablador. No para de hablar, generalmente cuenta historias divertidas y entretiene a todos los presentes, sintiendo la necesidad de romper el silencio para que todos se sientan cómodos.
Tolerante. Acepta fácilmente la forma de pensar y de actuar de los demás, y no tiene la necesidad de estar en desacuerdo con ellos o de cambiarlos.

17

Buen oyente. Parece que siempre está dispuesto a escuchar lo que tienes que decir.
Leal. Fiel a una persona, ideal o trabajo, a veces más allá de lo normal.
Líder. Un director nato que se siente motivado a estar al mando y con frecuencia le resulta difícil creer que cualquier otra persona pueda hacer el trabajo igual de bien.
Enérgico. Con mucha vitalidad, dinamismo y fuerza.

18

Conforme. Que se contenta fácilmente con lo que tiene, y que rara vez tiene envidia.
Jefe. Ordena el liderazgo y espera que la gente lo siga.
Creador de gráficas. Organiza la vida, las actividades y la resolución de problemas elaborando listas, formatos o gráficos.
Adorable. Encantador, es el centro de atención.

19

Perfeccionista. Se exige mucho a sí mismo, y en ocasiones a los demás, deseando que todo esté en orden en todo momento.
Simpático. De carácter afable, es fácil estar y hablar con él.
Productivo. Tiene que estar constantemente trabajando o consiguiendo cosas, y a menudo le cuesta mucho descansar.
Popular. Es el alma de la fiesta y, por tanto, alguien muy querido entre los invitados.

20

Bullicioso. Personalidad alegre y llena de energía.
Valiente. Sin miedo, audaz, atrevido, sin temor al riesgo.
Se comporta bien. Siempre desea comportarse dentro de lo que considera correcto.
Equilibrado. Personalidad estable, equilibrada, que no sufre altibajos.

DEBILIDADES

21

Inexpresivo. Casi no demuestra sentimientos o expresiones con su rostro.
Cohibido. Evita llamar la atención a causa de la timidez.
Descarado. Es ostentoso, exhibicionista, se muestra demasiado fuerte.
Mandón. Mandón, dominante, a veces prepotente en las relaciones adultas.

22

Indisciplinado. La falta de orden impregna casi todos los ámbitos de su vida.
Poco compasivo. Le resulta difícil relacionarse con los problemas o sufrimientos de los demás.
Poco entusiasta. No suele entusiasmarse, ya que a veces cree que no va a funcionar.
Que no perdona. Le resulta difícil perdonar u olvidar un agravio o una injusticia que le hayan hecho, y es propenso a guardar rencor.

23

Reacio. No está dispuesto a involucrarse o le cuesta hacerlo, especialmente en situaciones complejas.
Rencoroso. Normalmente guarda rencor por ofensas verdaderas o imaginarias.
Incansable. Se esfuerza, trabaja para no aceptar otra manera que no sea la suya, incluso se resiste a aceptarla.
Reiterativo. Vuelve a contar historias e incidentes para entretenerle sin darse cuenta de que la ha contado varias veces con anterioridad, siempre necesita algo que decir.

24

Quisquilloso. Se muestra insistente sobre asuntos o detalles insignificantes, exige que se le preste mucha atención sobre asuntos insignificantes.
Miedoso. Acostumbra a tener sentimientos de profunda preocupación, angustia o ansiedad.
Olvidadizo. Falta de memoria, que por lo general está relacionada con la falta de disciplina y con no molestarse en registrar mentalmente las cosas que no son agradables.
Franco. Directo, sin pelos en la lengua, no le importa decir exactamente lo que piensa.

25

Impaciente. Le es difícil tolerar situaciones molestas o esperar a los demás.
Inseguro. Es temeroso o no tiene confianza en sí mismo.
Indeciso. No le es fácil tomar una decisión (no es la personalidad que se esfuerza por tomar la decisión correcta).
Que interrumpe. Habla más que escucha, empieza a hablar sin darse cuenta de que alguien ya está hablando.

26

Impopular. La exigencia de la perfección puede alejar a los demás.
Poco participativo. No desea escuchar ni interesarse por los equipos, los grupos, las actividades o la vida de los demás.
Imprevisible. Puede sentirse eufórico en un momento y decaído al siguiente, o estar dispuesto a ayudar o desaparecer o prometer que vendrá y olvidarse de venir.
Poco afectivo. Le cuesta demostrar verbal o físicamente su afecto.

27

Testarudo. Se empeña en salirse con la suya.
Inestable. No tiene una forma consistente de hacer las cosas.
Difícil de agradar. Los estándares son tan altos que es difícil satisfacerlos.
Dudoso. Son lentos a la hora de avanzar y difícilmente se involucran.

28

Sencillo. Personalidad intermedia, sin altibajos y muy poco emocional.
Pesimista. Aunque espera lo mejor, generalmente ve primero el lado negativo de una situación.
Orgulloso. Tiene una gran autoestima y se ve a sí mismo como la persona más idónea para el trabajo.
Permisivo. Permite que los demás (incluidos los niños) hagan lo que quieran para que nadie se sienta mal.

29

Se enoja fácil. Tiene un temperamento parecido al de un niño que se expresa en forma de rabieta y que se olvida en forma casi instantánea.
Sin rumbo. No se fija metas y tampoco tiene deseos de hacerlo.
Contencioso. Provoca discusiones porque, por lo general, tiene la razón, sea cual sea la situación.
Alejado. Con facilidad se siente alejado de los demás, en muchos casos por inseguridad o por temor a que los demás no disfruten de su compañía.

30

Ingenuo. Tiene un punto de vista superficial e infantil, y no es capaz de comprender lo que realmente ocurre en los ámbitos más complejos de la vida.
Actitud negativa. Su actitud rara vez es positiva y casi siempre es capaz de ver sólo el lado malo u oscuro de cada situación.
Nervioso. Con mucha confianza, fortaleza y coraje, pero con frecuencia en un sentido negativo.
Despreocupado. Tranquilo, despreocupado, indiferente.

31

Preocupado. Constantemente se siente inseguro, preocupado o ansioso.
Retraído. Se retrae y necesita mucho tiempo para estar solo o aislado.
Adicto al trabajo. Es una persona ambiciosa que debe ser constantemente productiva y se siente muy culpable cuando descansa. No se mueve por una necesidad de perfección o finalización, sino por una necesidad de realización y recompensa.
Busca el mérito. Se alimenta del crédito o de la aprobación de los demás; si es un artista, esta persona se alimenta de los aplausos, las risas y/o la aceptación del público.

32

Muy sensible. Demasiado introspectivo y fácilmente se ofende cuando lo malinterpretan.
Insensible. A veces se expresa de forma algo ofensiva y desconsiderada.
Tímido. Evita las situaciones difíciles.
Conversador. Habla de forma amena y compulsiva y le cuesta escuchar.

33

Incierto. Se caracteriza por la incertidumbre y la falta de confianza en que un problema o una situación se resolverá.
Desorganizado. No es capaz de poner orden en su vida.
Dominante. Toma compulsivamente el control de las situaciones y/o de las personas, generalmente diciendo a los demás lo que tienen que hacer.
Deprimido. Está deprimido la mayor parte del tiempo.

34

Inconsistente. Equivocado, contradictorio, con acciones y emociones que no están basadas en la lógica.
Introvertido. Los pensamientos e intereses de esta persona se dirigen hacia el interior, vive dentro de sí misma.
Intolerante. Se muestra incapaz de soportar o aceptar las actitudes, el punto de vista o la forma de hacer las cosas de los demás.
Indiferente. En la mayoría de los casos no le importa ni una cosa ni la otra.

35

Desordenado. Vive en un estado de desorden, y no puede encontrar las cosas.
Malhumorado. No se siente muy bien emocionalmente, pero fácilmente cae en un estado de depresión, generalmente cuando no se siente apreciado.
Habla entre dientes. Habla en voz baja cuando lo presionan, y no se preocupa por hablar de forma clara.
Manipulador. Influye y maneja con astucia para su propio beneficio, se sale con la suya de alguna manera.

36

Lento. Por lo general, no actúa ni piensa con rapidez, lo que le resulta demasiado engorroso.
Obstinado. Decidido a hacer su propia voluntad, no es fácil de persuadir, es obstinado.

Presumido. Necesita ser el centro de atención. Quiere que lo miren.
Escéptico. Incrédulo, cuestiona el motivo de las palabras.

37

Solitario. Necesita mucho tiempo a solas y prefiere evitar a los demás.
Manda a otros. No duda en hacer saber que tiene razón o que tiene el control.
Perezoso. Evalúa el trabajo o la actividad en términos de la cantidad de esfuerzo que requiere.
Gritón. Es una persona cuya risa o voz se puede escuchar más que las de los demás en el lugar.

38

Flojo. Es lento para ponerse en marcha, necesita un empujón para estar motivado.
Suspicaz. Tiende a sospechar o desconfiar de los demás o de las ideas.
Irritable. Se enfada por la impaciencia y tiene una mecha corta. Expresa su ira cuando los demás no se mueven lo suficientemente rápido o no han completado lo que se les ha pedido.
Despistado. No tiene capacidad de concentración ni de atención, es distraído.

39

Vengativo. Guarda rencor y castiga al ofensor, generalmente negándole sutilmente la amistad o el afecto.
Vigoroso. Le gustan las actividades nuevas y frecuentes porque no es divertido hacer siempre lo mismo.
Reticente. No quiere o le cuesta involucrarse.
Impulsivo. Puede actuar precipitadamente, sin pensar bien las cosas, generalmente por impaciencia.

40

Comprometido. Flexibiliza su postura a menudo, incluso cuando tiene razón, para evitar el conflicto.
Crítico. Evalúa y juzga constantemente, pensando o expresando con frecuencia reacciones negativas.
Astuto. Astuto, que siempre encuentra la manera de llegar al fin deseado.
Variable. Una persona infantil, con poca capacidad de atención, que necesita muchos cambios y variedad para no aburrirse.

Referencias

Capítulo 16

Littauer, F., and Sweet, Rose "*Personality Plus at Work: How to Work Successfully with Anyone*" Revell 2011